

TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2017

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2017

inevå
VIDEN TIL UDVIKLING

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER	2
-------------------------------	---



ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET	4
---	---



INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE	8
---------------------------------------	---

Arbejdsopgaver	8
----------------------	---

Indflydelse.....	10
------------------	----

Leder.....	11
------------	----

Samarbejde	13
------------------	----

Personlig udvikling.....	14
--------------------------	----

Work life balance.....	15
------------------------	----

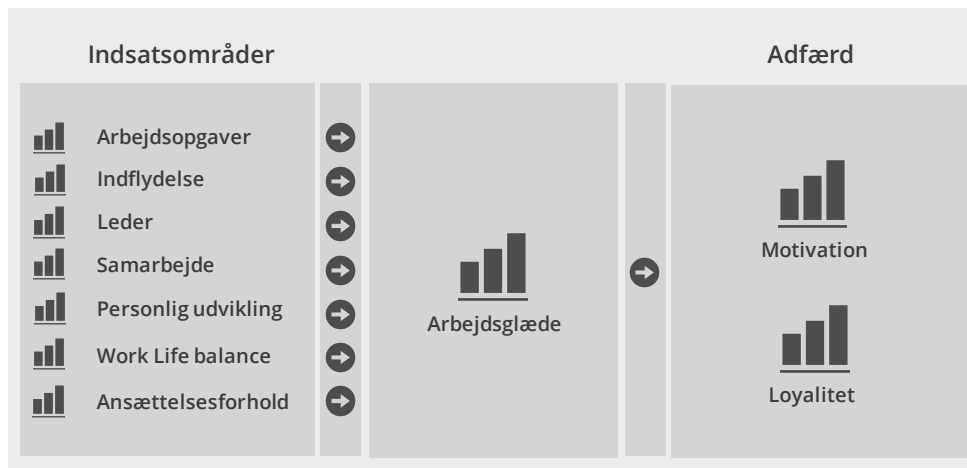
Ansættelsesforhold	16
--------------------------	----

Sammenligning af indsatsområder og konklusion.....	17
--	----

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsrapport giver et billede af, hvordan medarbejderne oplever Designskolen Kolding som arbejdsplads.

Undersøgelsens design tager udgangspunkt i nedenstående model, hvor det centrale omdrejningspunkt er arbejdsglæde. Arbejdsglæde kommer ikke af sig selv, men skabes af en række omstændigheder og faktorer. Disse kan ses i modellens venstre side. Overordnet kaldes disse indsatsområder, fordi de kan påvirkes og dermed skabe højere eller lavere arbejdsglæde. Modellens højre side er outputtet, det ønskede resultat, som giver sig til udslag i en ønsket adfærd. Høj arbejdsglæde skaber motiverede medarbejdere som yder en ekstra indsats og involverer sig i arbejdspladsen, samtidig med at de ønsker at arbejde på skolen og være ambassadører Designskolen Kolding udadtil.



Rapporten er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i november 2017.

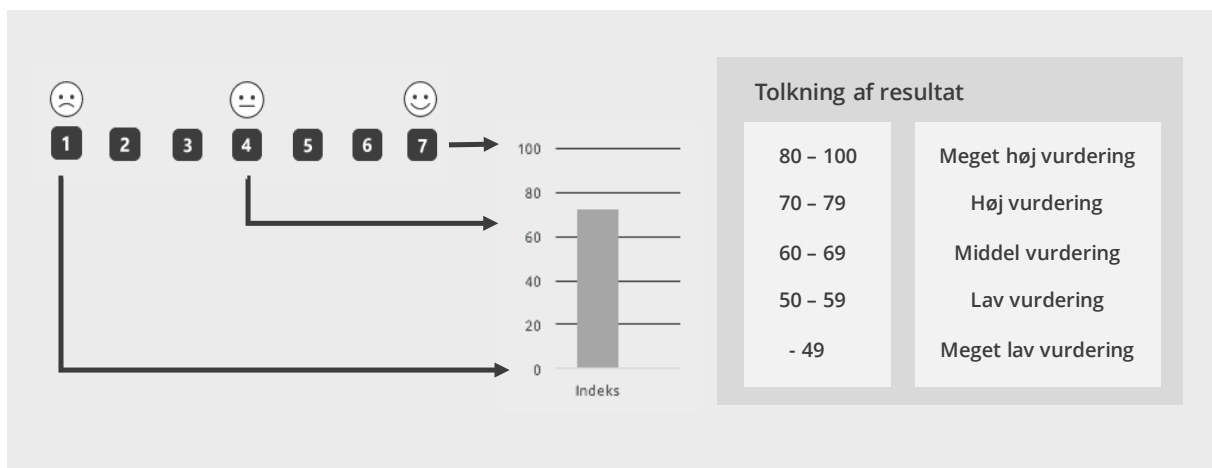
I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 81 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 80 %.

Undersøgelsen er anonym og således vil der på intet tidspunkt i rapporter eller datamateriale kunne refereres tilbage til enkeltpersoner med navns nævnelse.

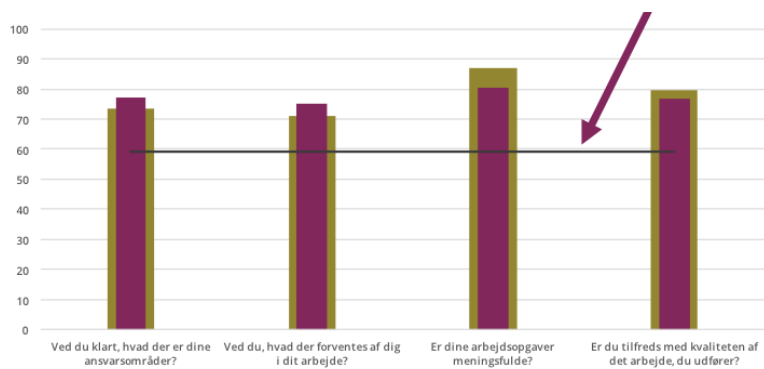
Læsevejledning

Spørgsmålene besvares på en 7-punkts Likert skala, hvor værdien 1 er det laveste og værdien 7 den højeste.

Besvarelserne på de enkelte spørgsmål er i rapporten blevet omregnet til indekstal gående fra 0-100, efter nedenstående viste koncept. Det betyder, at en besvarelse med værdien 1 får indeksværdien 0, en besvarelse på værdien 2 får indeksværdien 16,66 op til 7 som giver værdien 100. Til tolkning af resultatet benyttes en anerkendt inddeling af indekstallet.



Flere steder er graferne vist med en horisontal linje. Linjen repræsenterer grænseværdien for, hvad der betragtes som en "lav vurdering" på det givne spørgsmål. For indekstallet er det 59 og alt under er en lav vurdering gående til en meget lav vurdering.



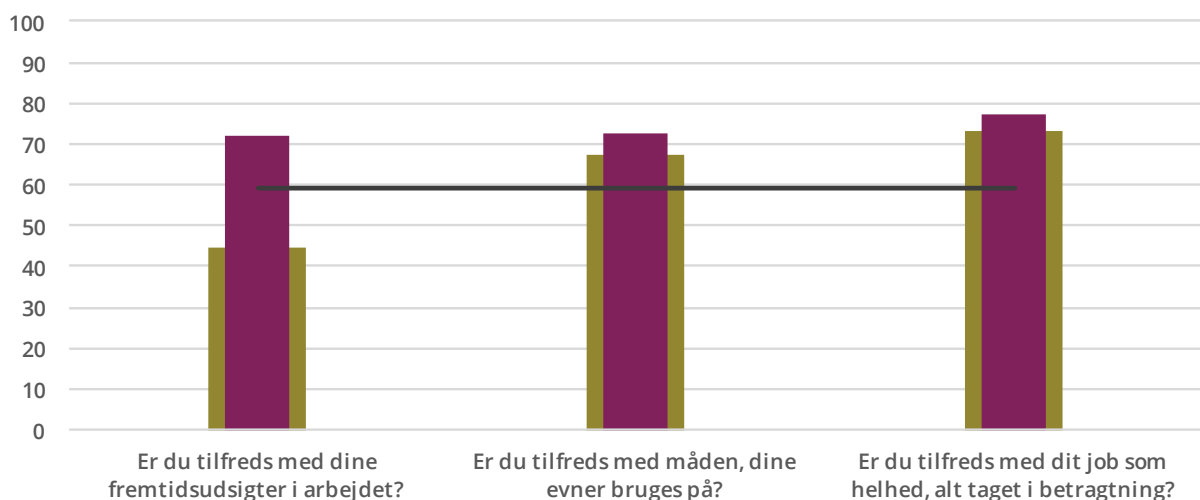


ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET

HOVEDRESULTATET FOR RAPPORTEN

Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse medarbejderne er. En høj arbejdsglæde udløser motiverede og engagerede medarbejdere, som er klar til at gå et ekstra skridt for arbejdspladsen, skulle der blive brug for det. Medarbejdere med høj arbejdsglæde og motivation er loyale medarbejdere, som udviser en stor grad af trosskab, som gerne anbefaler Designskolen Kolding i deres netværk og i det hele taget er ambassadører for skolen. Loyale medarbejdere tænker også mindre på at skifte job.

Både **fastansatte** og **projektansatte** udviser stor arbejdsglæde.

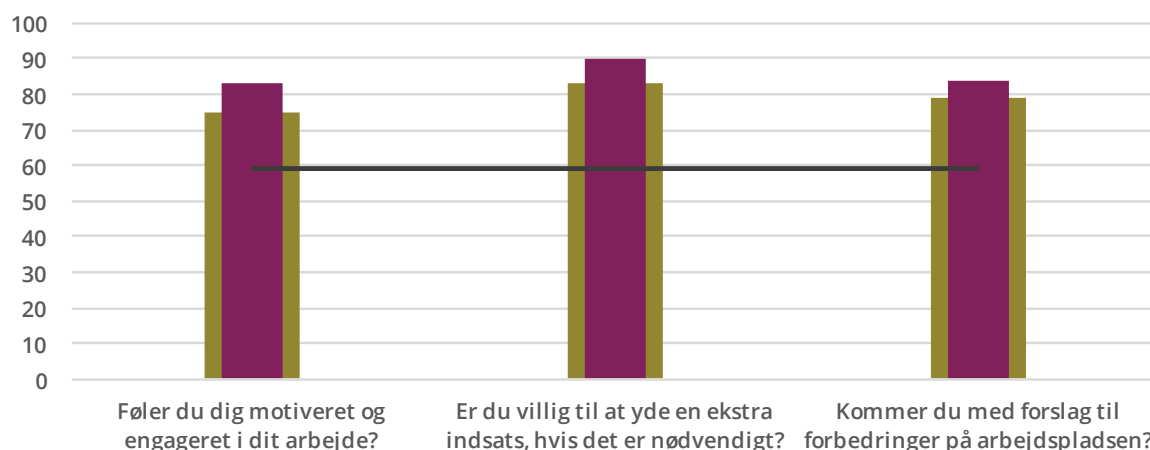


Ovenstående figur viser en opdeling på fastansatte og projektansatte for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde. Arbejdsglæden ligger for de fastansatte på alle 3 parametre over indekstal 70, hvilket skal tolkes som en høj vurdering. For projektansatte er den lidt lavere og specielt på fremtidsudsigterne er den meget lav. Dette vurderes at knytte sig netop det forhold, at de projektansatte arbejder i en mere usikker stilling, og dermed ikke har de samme forventninger til deres fremtid på skolen, som de fastansatte har.



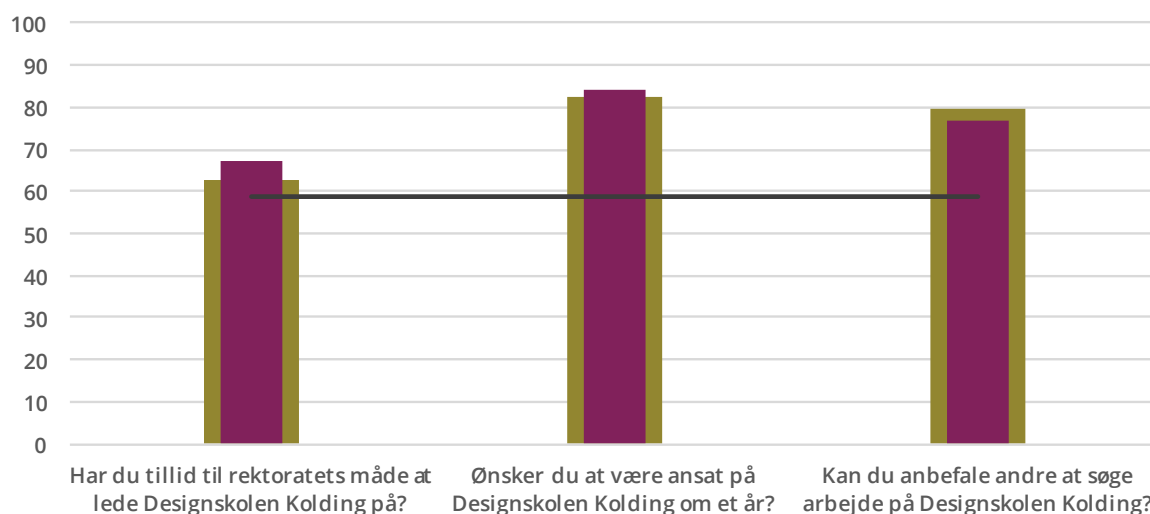
Den høje arbejdsglæde afspejles også i medarbejdernes motivation. Som forventet scorer de fastansatte lidt højere på motivationen, set i forhold til de projektansatte, men billedet viser stadig tydelig dedikation til jobbet og et ønske om at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt.

Medarbejderne føler sig meget motiverede. **Fastansatte** er naturligt mere motiveret end **projektansatte**.



Loyaliteten defineres af tilliden til rektoratet, hvorvidt man kan se sig selv i jobbet om et år, og om man vil kunne anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding. Loyaliteten er til trods for en middel vurdering til rektoratets arbejde, stadig høj. Medarbejderne ser meget gerne sig selv i jobbet om et år og kan også anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding.

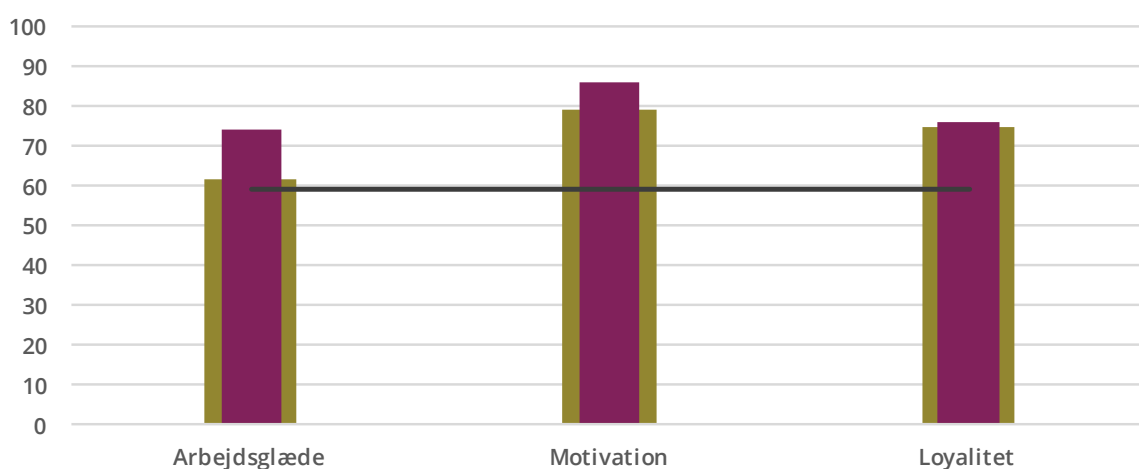
Både **fastansatte** og **projektansatte** er loyale i forhold til skolen.





Det samlede billede ses nedenfor. For alle tre faktorer ligger indekstallene over 74 for både fastansatte og projektansatte, hvilket er højt. I forhold til arbejdsglæde bærer resultatet præg af, at projektansatte bliver spurgt til fremtidsudsigterne, hvilke jo for denne gruppe er usikre og dermed påvirker vurderingen negativt. At projektansatte stadig har så høj en motivation og loyalitet, indikerer at ansættelsesformen fungerer og det vurderes at den identificerede utilfredshed knytter sig til, at ansættelsen ikke med sikkerhed kan gøres permanent.

Der er en høj arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt de ansatte.



Svarfordelingen på spørgsmålene om arbejdsglæde:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	6,10% 5	4,88% 4	3,66% 3	14,63% 12	21,95% 18	24,39% 20	13,41% 11	10,98% 9
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	0,00% 0	1,22% 1	7,32% 6	13,41% 11	32,93% 27	30,49% 25	13,41% 11	1,22% 1
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0,00% 0	1,22% 1	3,66% 3	9,76% 8	30,49% 25	34,15% 28	20,73% 17	0,00% 0



Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	4,88% 4	7,32% 6	15,85% 13	42,68% 35	29,27% 24	0,00% 0
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0,00% 0	0,00% 0	1,22% 1	4,88% 4	8,54% 7	34,15% 28	50,00% 41	1,22% 1
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	1,22% 1	0,00% 0	2,44% 2	6,10% 5	15,85% 13	34,15% 28	36,59% 30	3,66% 3

Svarfordelingen på spørgsmålene for loyalitet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	1,22% 1	6,10% 5	6,10% 5	17,07% 14	29,27% 24	25,61% 21	10,98% 9	3,66% 3
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	1,22% 1	1,22% 1	1,22% 1	7,32% 6	8,54% 7	34,15% 28	39,02% 32	7,32% 6
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	0,00% 0	3,66% 3	3,66% 3	9,76% 8	17,07% 14	32,93% 27	28,05% 23	4,88% 4

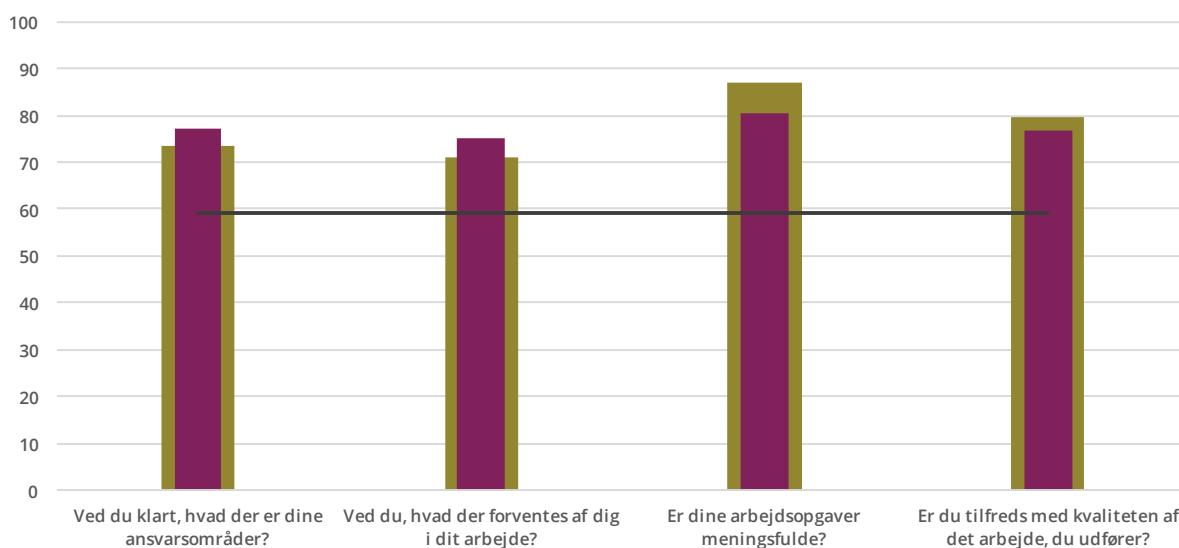


INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

ARBEJDSOPGAVER

Der er en høj vurdering på arbejdsopgaver og ansvarsområder i forhold til Designskolen Koldings medarbejdere. Overraskende er det måske, at projektansatte i højere grad giver udtryk for, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde og at de er lidt mere tilfredse med kvaliteten af det arbejde, de udfører. En forklaring kan være, at projektmedarbejdere oftest er ansat til en specifik opgave med et klart formuleret mål.

Projektansatte og **fastansatte** føler i høj grad, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde.





Svarfordelingen på spørgsmålene:

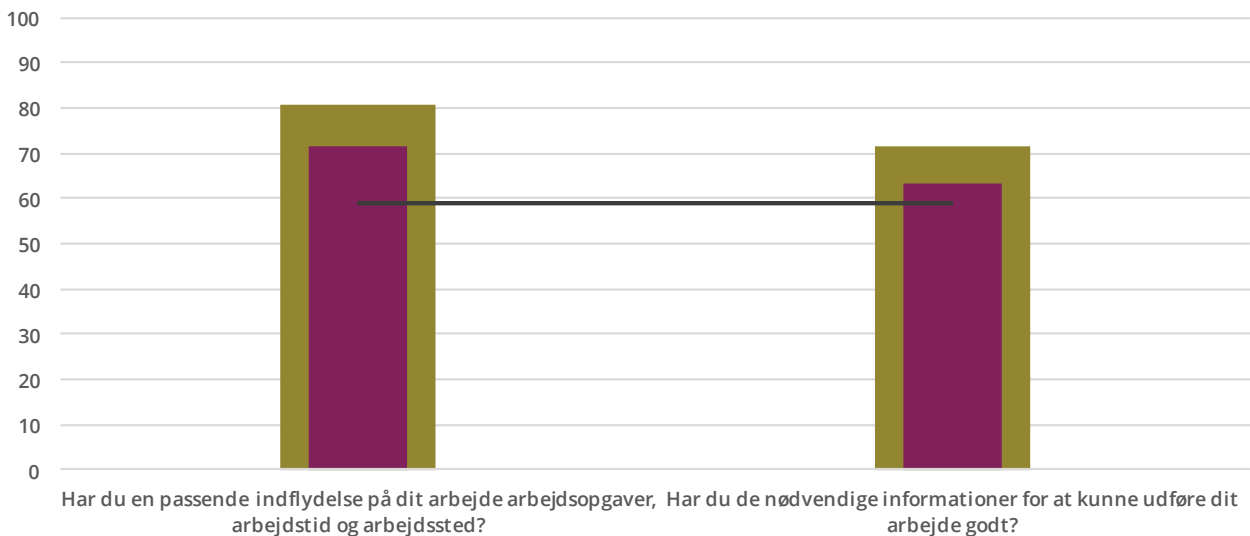
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	0,00% 0	2,44% 2	8,54% 7	6,10% 5	21,95% 18	34,15% 28	26,83% 22	0,00% 0
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0,00% 0	3,66% 3	7,32% 6	10,98% 9	20,73% 17	35,37% 29	21,95% 18	0,00% 0
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0,00% 0	1,22% 1	3,66% 3	6,10% 5	15,85% 13	35,37% 29	37,80% 31	0,00% 0
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0,00% 0	0,00% 0	6,10% 5	7,32% 6	15,85% 13	52,44% 43	15,85% 13	2,44% 2



INDFLYDELSE

Med Indflydelse skal forstås medarbejderens følelse af at kunne påvirke informationer, deres stilling og arbejdsopgaver. De projektansatte vurderer faktorer noget højere end fastansatte, hvilket som nævnt tidligere kan hænge sammen med, at projektmedarbejdere oftest er ansat til en specifik opgave med et klart formuleret mål.

Projektansatte føler i højere grad, at de har indflydelse og de nødvendige informationer, i forhold til **fastansatte**.



De fastansatte besvarelser på spørgsmålet om, hvorvidt de har de nødvendige informationer til at udføre deres arbejde, sniger indeksscoren sig kun lige over grænsen for den lave vurdering.

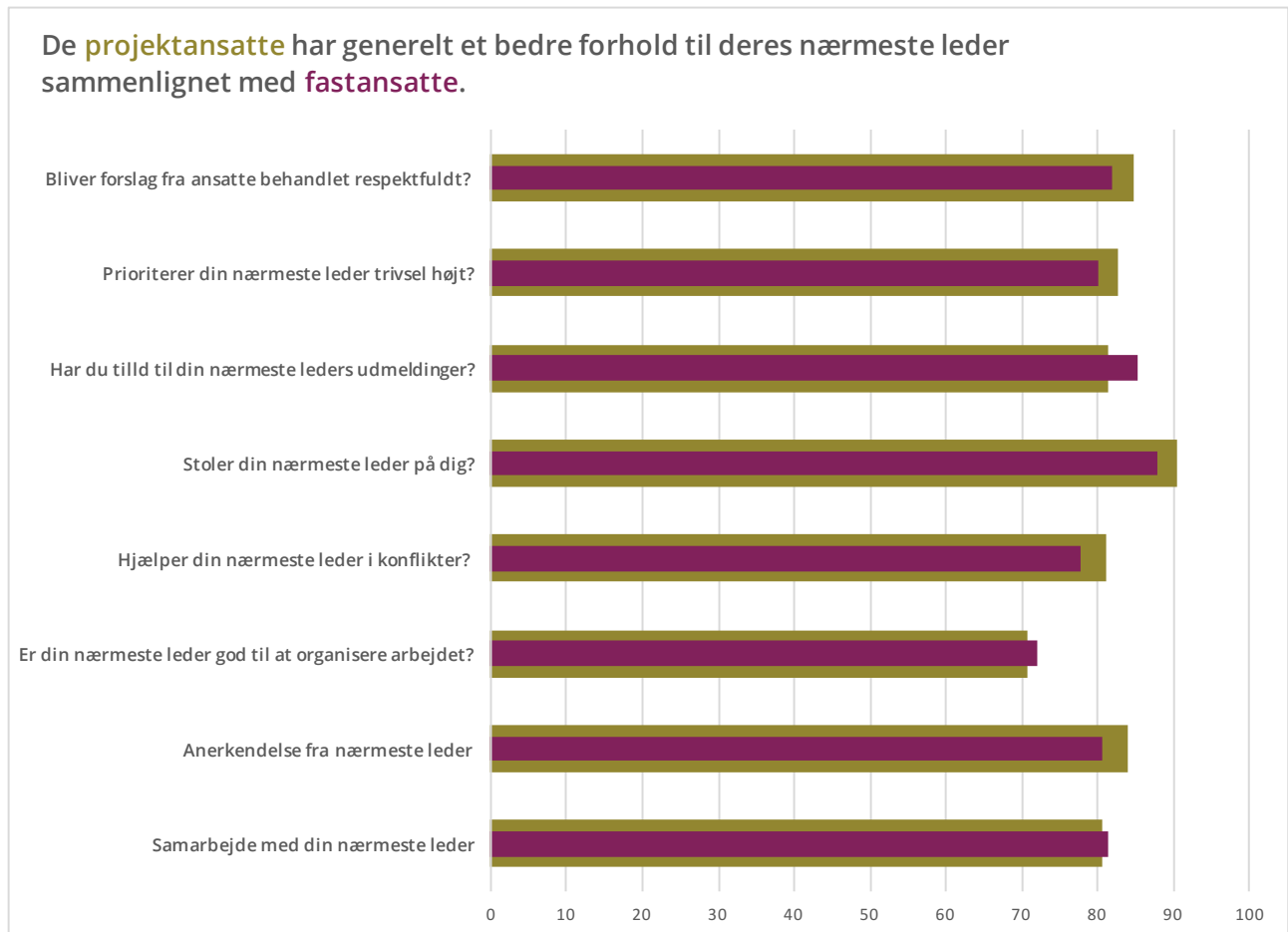
Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0,00% 0	3,66% 3	3,66% 3	12,20% 10	28,05% 23	28,05% 23	23,17% 19	1,22% 1
6. Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	0,00% 0	4,88% 4	9,76% 8	15,85% 13	32,93% 27	26,83% 22	8,54% 7	1,22% 1



LEDER

Ledelse spiller en vigtig rolle for medarbejderens trivsel. For at afdække ledelsens performance i medarbejderens øjne, er der stillet syv spørgsmål om den nærmeste leder. Der er generelt en meget høj vurdering af den nærmeste leder, og stort set kun i organisering af arbejdet, vurderes lederne til under indekstal 80.



Der ser umiddelbart ikke ud til at være en finger at sætte på den nærmeste leder fra medarbejderens side og derfor er opfordringen kun at fortsætte det gode arbejde.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

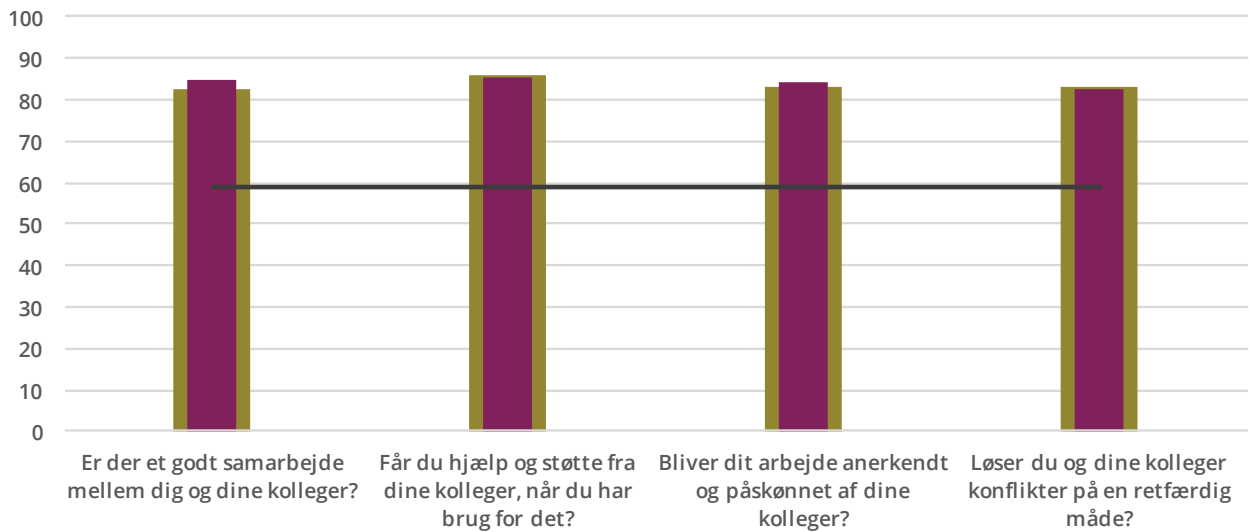
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0,00% 0	1,22% 1	1,22% 1	9,76% 8	18,29% 15	32,93% 27	34,15% 28	2,44% 2
Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	1,22% 1	1,22% 1	1,22% 1	6,10% 5	14,63% 12	41,46% 34	31,71% 26	2,44% 2
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	1,22% 1	3,66% 3	4,88% 4	12,20% 10	18,29% 15	26,83% 22	18,29% 15	14,63% 12
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	1,22% 1	1,22% 1	2,44% 2	9,76% 8	10,98% 9	23,17% 19	28,05% 23	23,17% 19
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0,00% 0	1,22% 1	2,44% 2	1,22% 1	8,54% 7	28,05% 23	53,66% 44	4,88% 4
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	1,22% 1	1,22% 1	2,44% 2	3,66% 3	14,63% 12	31,71% 26	43,90% 36	1,22% 1
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	0,00% 0	1,22% 1	4,88% 4	7,32% 6	13,41% 11	30,49% 25	34,15% 28	8,54% 7
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	0,00% 0	0,00% 0	4,88% 4	7,32% 6	13,41% 11	31,71% 26	39,02% 32	3,66% 3



SAMARBEJDE

Der er en meget høj grad af samarbejde blandt medarbejderne på Designskolen Kolding. Set i lyset af, at organisationen er sammensat af fastansatte og projektansatte og der således kan være løbende udskiftning i personale, er det imponerende at indekstallene ligger så højt.

Der er en høj grad af samarbejde både blandt fastansatte og projektansatte.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

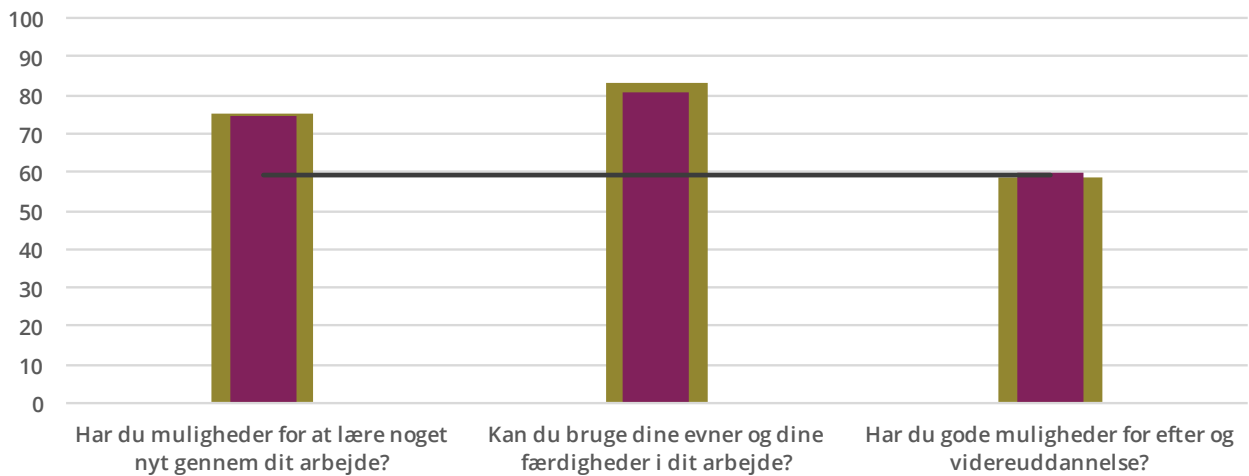
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0,00% 0	1,22% 1	2,44% 2	4,88% 4	15,85% 13	31,71% 26	43,90% 36	0,00% 0
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	0,00% 0	0,00% 0	1,22% 1	7,32% 6	9,76% 8	40,24% 33	41,46% 34	0,00% 0
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0,00% 0	0,00% 0	1,22% 1	8,54% 7	15,85% 13	32,93% 27	40,24% 33	1,22% 1
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	1,22% 1	0,00% 0	1,22% 1	9,76% 8	8,54% 7	32,93% 27	35,37% 29	10,98% 9



PERSONLIG UDVIKLING

Medarbejderne ser ud til at blive udfordret i arbejdet, hvor de både kan bruge deres faglige kompetencer og lærer noget nyt. Til gengæld vurderer de ansatte mulighederne for at efter- og videreudanne sig som dårlige. Det er uklart, hvorvidt det skyldes at de ikke er oplyst om mulighederne eller har fået afslag på deres forespørgsler.

Både fastansatte og projektansatte vurderer mulighederne for at bruge deres færdigheder i jobbet som høj.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

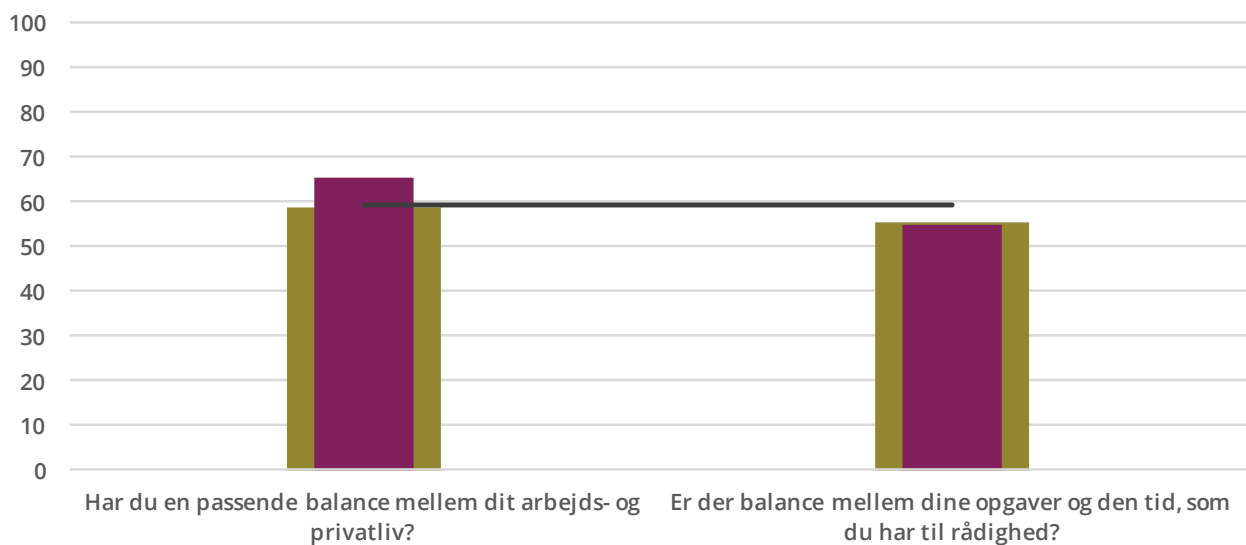
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0,00% 0	1,22% 1	6,10% 5	15,85% 13	21,95% 18	30,49% 25	24,39% 20	0,00% 0
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	2,44% 2	7,32% 6	19,51% 16	39,02% 32	31,71% 26	0,00% 0
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	4,88% 4	6,10% 5	7,32% 6	14,63% 12	25,61% 21	17,07% 14	7,32% 6	17,07% 14



WORK LIFE BALANCE

Medarbejderne oplever specielt, at der ikke er tid nok til rådighed i forhold til de opgaver som skal løses. Dette understøttes også af APV'en. Her føler 46% af medarbejderne sig en del af tiden eller en stor del af tiden stresset, udmattet og/eller irriteret. I kortere tidsperioder vil dette forhold være forventeligt, men bliver presset vedvarende kan det få store konsekvenser for arbejdsglæden og til sidst motivation og loyalitet.

Både fastansatte og projektansatte oplever dårlig balance mellem opgaver og tiden til rådighed.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

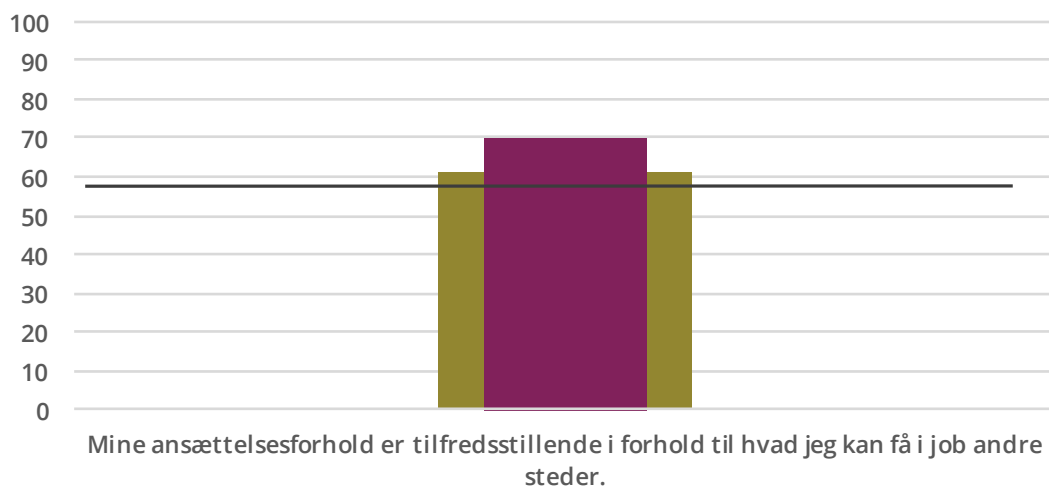
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	1,22% 1	9,76% 8	7,32% 6	19,51% 16	25,61% 21	26,83% 22	9,76% 8	0,00% 0
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	4,88% 4	9,76% 8	13,41% 11	19,51% 16	31,71% 26	14,63% 12	4,88% 4	1,22% 1



ANSÆTTELSESFORHOLD

Ansættelsesforhold vurderes af projektansatte ikke overraskende i den lave ende. Hvad indekstallene for de andre indsatsområder, arbejdsglæde, motivation og loyalitet derimod også indikerer er, at den lave score for projektansattes vedkommende snarere bunder i et ønske om at få en fastansættelse, mere end det handler om reel utilfredshed med arbejdsforholdene. De fastansatte ligger kun lige over middel, hvilket for denne gruppe lader noget at ønske.

Fastansatte er noget mere tilfredse med ansættelsesforholdene end de **projektansatte**.



Svarfordelingen på spørgsmålet:

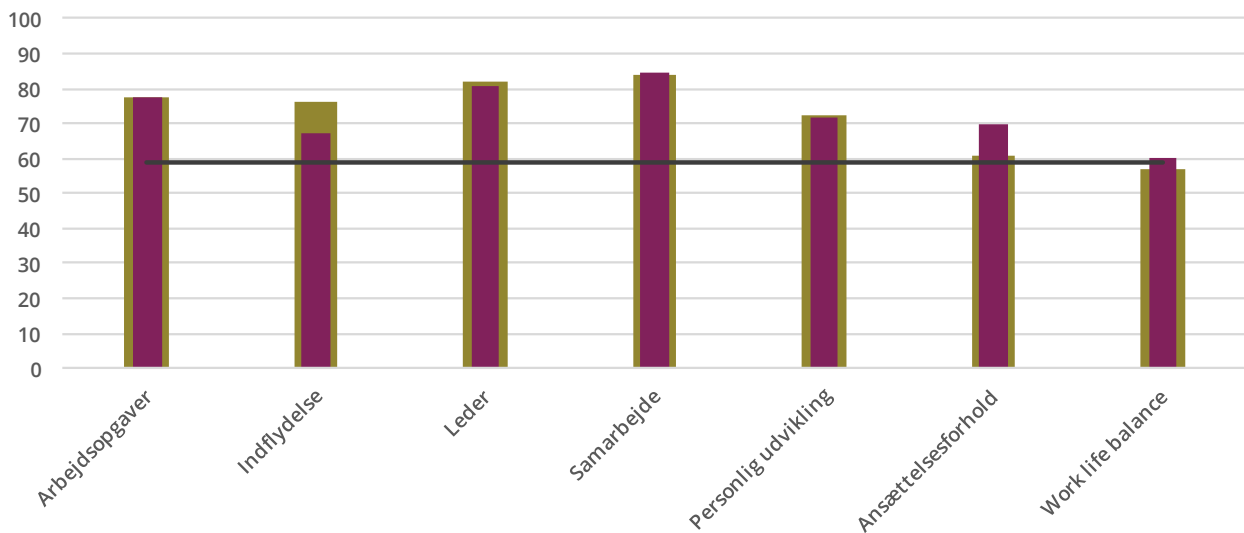
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til, hvad jeg kan få andre steder?	1,22% 1	3,66% 3	9,76% 8	12,20% 10	24,39% 20	35,37% 29	7,32% 6	6,10% 5



SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

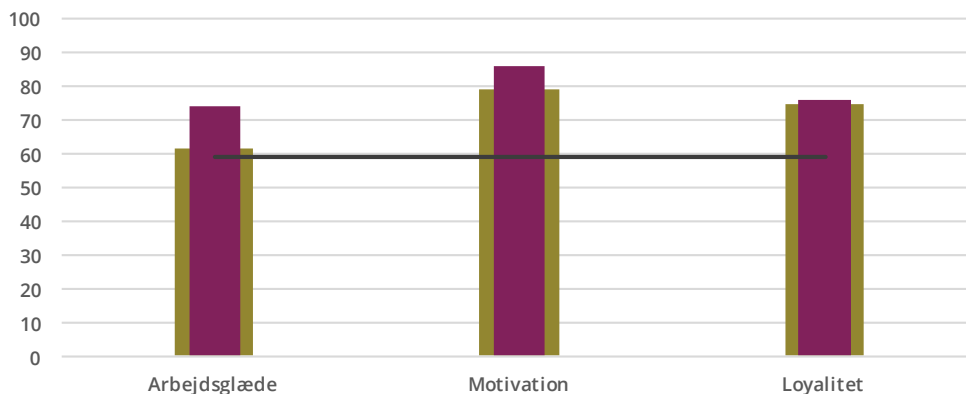
Nedenfor er vist en samlet indeksering af de spørgsmål som udgør hvert indsatsområde. Samarbejde og Leder vurderes meget højt i undersøgelsen med et indekstal over 80 for både fastansatte og projektansatte. Arbejdsopgaver og personlig udvikling er med indekstal mellem 70-80 vurderet højt af begge medarbejdergrupper, mens indflydelse for fastansatte får en middelvurdering og for projektansatte en høj vurdering. Tilfredsheden med ansættelsesforholdet afhænger i høj grad af, om medarbejderen er i en projektansættelse, mens der ser ud til at være enighed i begge grupper om, at der er for lidt tid til at løse de pålagte opgaver.

Både **fastansatte** og **projektansatte** er generelt meget glade for at arbejde på Designskolen Kolding.



Alt i alt ligger vurderingen i alle indsatsområder (på nær work life balance og ansættelsesforholdet for projektansatte) oppe i den høje ende af vurderingen – indekstal over 70, hvilket igen kan aflæses i arbejdsglæden og motivation og loyaliteten. Designskolen Kolding har således en stærk organisering, ledelse og medarbejderstab, som er glade for at gå på arbejde, samarbejder og bakker hinanden op og er klar til at gøre en ekstra indsats, hvis de bliver bedt om det.

Der er en høj arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt de ansatte.



inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

(+45) 86 14 90 80
info@ineva.dk
ineva.dk

Ineva
Frederiksgade 34, 1.
DK-8000 Aarhus C

ARBEJDSPLADSVURDERING APV

Designskolen Kolding 2017

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2017

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER	2
-------------------------------	---



DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ	3
---------------------------------------	----------

Oplever du problemer med støj?	3
Oplever du problemer med belysning?	5
Oplever du problemer med rengøring?	6
Oplever du problemer med arbejdsstillinger?	7
Oplever du problemer med Rumtemperatur og træk?	8
Oplever du problemer med luftkvaliteten?	9
Oplever du problemer med kemikaliehåndtering?	10
Oplever du særlig risiko for uheld?	11
Oplever du problemer med sikkerhedsskiltning?	12



DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ	13
--	-----------

Vurdér dit Velbefindende	13
Har du haft sygefravær som skyldes arbejdsforhold?	14
Vold, mobning og seksuel opmærksomhed	14
Medarbejderudviklingssamtale	15

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Arbejdspladsvurdering (efterfølgende APV) har til formål at kortlægge eventuelle arbejdsmiljøproblemer på Designskolen Kolding. Det er efterfølgende rektoratet på skolens ansvar at prioritere og løse eventuelle problemer.

Indeværende rapport er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i november 2017.

I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 81 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 80 %.

Undersøgelsen er anonym og således vil der på intet tidspunkt i rapporter eller datamateriale kunne refereres tilbage til enkeltpersoner med navns nævnelse.

APV'en er udformet med inspiration fra Arbejdstilsynets anbefalinger og dækker områder fordelt på fysisk og psykisk arbejdsmiljø. APV'en bør læses sammen med Trivselsmålingen.

I graferne summerer tallene ikke altid op til 100%. Det skyldes, at de medarbejdere som har svaret "Ved ikke" ikke er inkluderet i præsentationen.

I præsentationen af undersøgelsens resultater er der truffet en afgørelse om, at svarene "Nej" og "af og til" sammenlægges og dermed kan tolkes således, at medarbejderen ingen eller ingen væsentlige problemer oplever i forbindelse med det undersøgte forhold.

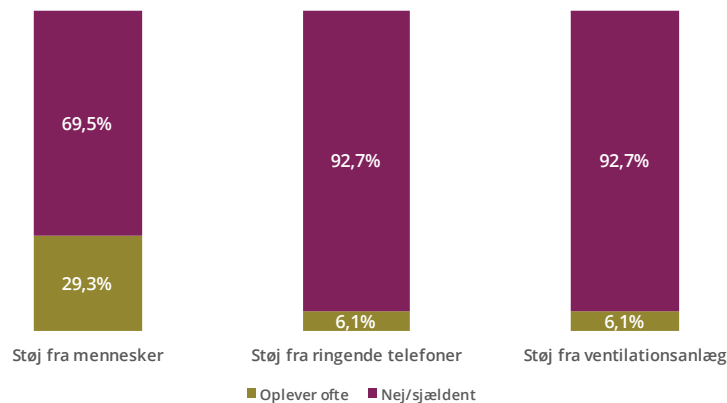


DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ

OPLEVER DU PROBLEMER MED STØJ?

14 medarbejdere er dagligt generet af støj fra mennesker, mens 9 føler sig ugentligt generet. I forhold til telefoner og ventilationsanlæg er to personer dagligt forstyrret, mens tre ugentligt oplever gener.

Mennesker er den største støjgene hos de ansatte.



KOMMENTARER:

Det er svært at skabe zoner for hvornår det er tid til fokuseret arbejde og hvornår man small talker eller løser en specifik problemstilling med det samme ved at gå til en kollega. Det skaber generelt mange afbrydelser på alle tidspunkter at arbejdsdagen.

Vi sidder mange mennesker og tæt på kontoret

Sådan er det at sidde i storkontor, men det ophæves af at kommunikationen med mine kolleger er meget mere effektiv.

Hej, vi arbejder jo i storrumskontor, så derfor gør jeg nogle gange det, at jeg sidder i biblioteket for at få ro til nogle opgaver. Det er også guld værd med hjemmearbejdsdage ind i mellem, hvor der er tid til fordybelse

Jeg deler kontor med to, lige om lidt tre kolleger - og der er en livlig trafik af medarbejdere



og studerende. Det er svært at undgå støj i vores afdeling

Er placeret et sted, hvor det er uundgåeligt.

Vi er syv mennesker der deler et fire-personers kontor. Det er ikke befordrende for arbejde der kræver ro

Arbejdskultur på storrumskontorer er ikke eksisterende pt.

Væggene mellem kontorerne er meget tynde, og det giver en del støj på ugentlig basis

Jeg oplever en masse støj fordi vi er alt for mange mennesker på for lidt plads - især, fordi vi har en del "besøgende" på kontoret og fordi vi har 3 sammenhængende lokaler (banegårdsforneemmelse). Desuden er der tit støj fra gangen/rundbordene.

Støj fra mennesker på gangen kan være et problem. Støj fra ringende telefoner er ikke noget problem.

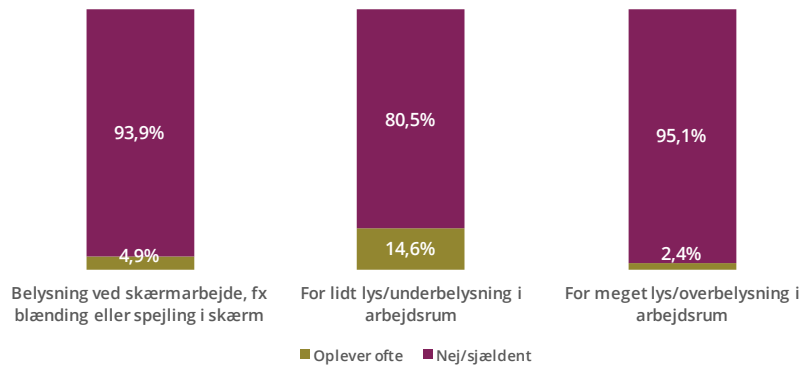
Der er mange mennesker på gangene og mange studerende osv. og det hører sig selvfølgelig til på en travl skole. Der er nok ikke så meget at gøre ved det, men problemet er reelt nok, og det kan være svært at koncentrere sig.



OPLEVER DU PROBLEMER MED BELYSNING?

Seks medarbejdere er dagligt generet af underbelysning af arbejdslokaler, mens fem føler sig ugentligt generet. Én person er dagligt generet af skærmen, mens tre på ugebasis oplever gener.

14,6 % oplever underbelysning i arbejdsrum.



KOMMENTARER:

Væggene er meget mørke når man har workshops. Det er utroligt trættende.

Vi mangler bedre arbejdslys i værkstederne langs vinduespartiet på 3. sal. Altså i væveafdelingen, ved trykborde og over de industrielle strikkemaskiner. Dette er foreslået tidligere.

Der er temmelig mørkt i forhold til skærmarbejde på mit kontor, vi har den gamle type loftsarmatur

For lidt lys i rummet i vinterperioden. Eftermiddagssolen giver genskær fra modsatte bygninger i skærmen.

Regulering af lys i kontoret sker ved 1 kontakt til hele etagens østende.

Armaturer af ældre dato i rummet giver dårligt arbejdslys.

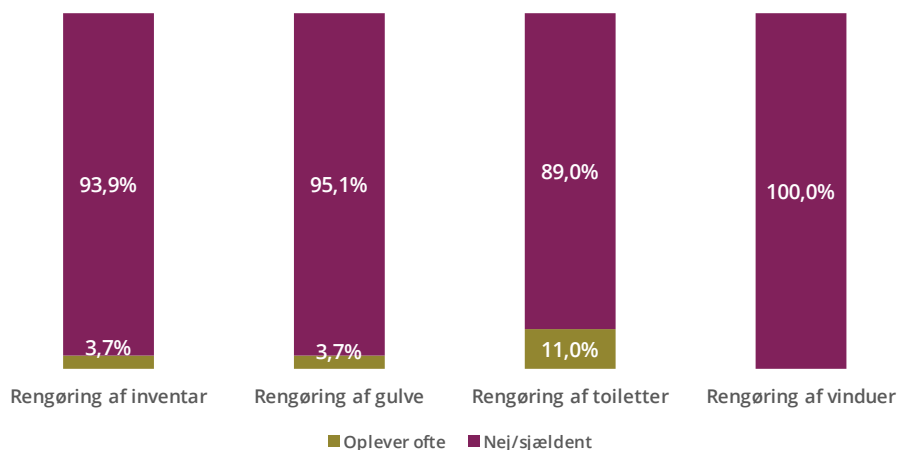
Vi har også fået installeret nye Led lamper i loftet, som har løst problemet.



OPLEVER DU PROBLEMER MED RENGØRING?

Fem oplever ugentligt problemer med rengøringen af toiletter, mens fire oplever problemet månedligt. Tre ansatte finder rengøringen af henholdsvis inventar og gulve utilfredsstillende.

11 % af de ansatte oplever problemer med rengøringen af toiletter.



KOMMENTARER:

Jeg synes rengøringsdamerne gør et fantastisk stykke arbejde. Det eneste er, at jeg er uklar på, hvor ofte de rengør undervisningsrum og altid i sidste øjeblik må spørge om de kan fixe rummet om morgenen før mine deltagere kommer. Ville være smart med et system hvor jeg kan skrive til dem i god tid, så det er planlagt at de kommer. Ville også være godt hvis alle undervisere og studerende sørger for at rummene er tømte for diverse ting, når de går hjem. Nogle gange skal man nemlig bruge en masse krudt på at fjerne studiearbejder fra rummene

Bordene på toiletterne er ofte sjasket til med vand, fordi mange gør hænderne våde og SÅ tager de sæbeskum på hænderne. Det er unødvendigt.

I sommerferien var der virkelig dårlig rengøring - her var beskidt og blev ikke gjort ordentligt rent - først da vores faste rengøringsdamer kom tilbage blev det godt igen.

Der går ofte flere dage fra en sæbedispenser/hånddisiniceringsdispenser er tom til den bliver fyldt op igen. Det samme gælder papir ved håndvaske.

Sommerrengøringen var under alt kritik. Toiletterne blev kun gjort rene en gang om ugen efter 3 ugers mangelfuld rengøring. Selvom de studerende ikke er i huset er det stadigvæk vores arbejdsplads og toiletterne skal som minimum rengøres dagligt. Selvom rengøringen

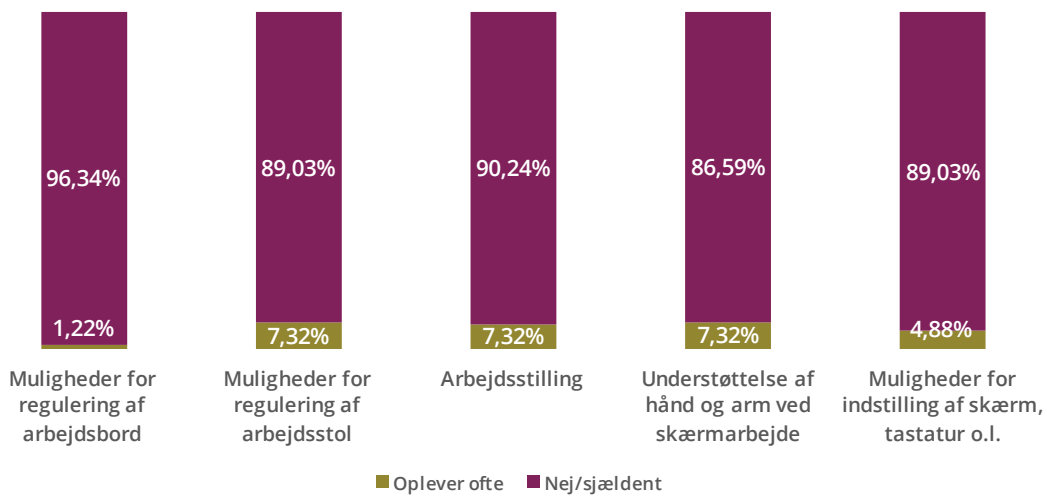


er udliciteret.

OPLEVER DU PROBLEMER MED ARBEJDSSTILLINGER?

Generelt er der meget få problemer med arbejdsstationen. Fem oplever dagligt problemer med deres arbejdsstol, mens tre savner muligheder for indstilling af skærm og tastatur.

Generelt oplever de ansatte ingen problemer ved deres arbejdsstationer



KOMMENTARER:

Jeg vil ønske at vi kan have mulighed for at tale med en evt. fysioterapeut til at hjælpe med viden omkring arbejdsstilling. Jeg har aldrig haft så stillesiddende arbejde, som jeg har nu. De problemer jeg oplever med spænding i nakke og skuldre, kan måske afhjælpes ved at sidde anderledes.

Bedre vejledning om ergonomi ønskes

Manglende mulighed for indstilling af min stol - sædet er for dybt og jeg mangler lændestøtte

Jeg ville ønske, at vi havde mulighed for rådgivning i stillesiddende arbejdsstillinger. Jeg har ikke tidligere haft stillesiddende arbejde i samme grad som jeg har nu. I den forbindelse vil det være givtigt med vejledning evt. fra en fysioterapeut. Jeg døjer med spændinger i nakken, som muligvis kan afhjælpes med viden omkring arbejdsstillinger.



Min stol er ikke den allerbedste, men så kan jeg jo bare stå op indimellem.

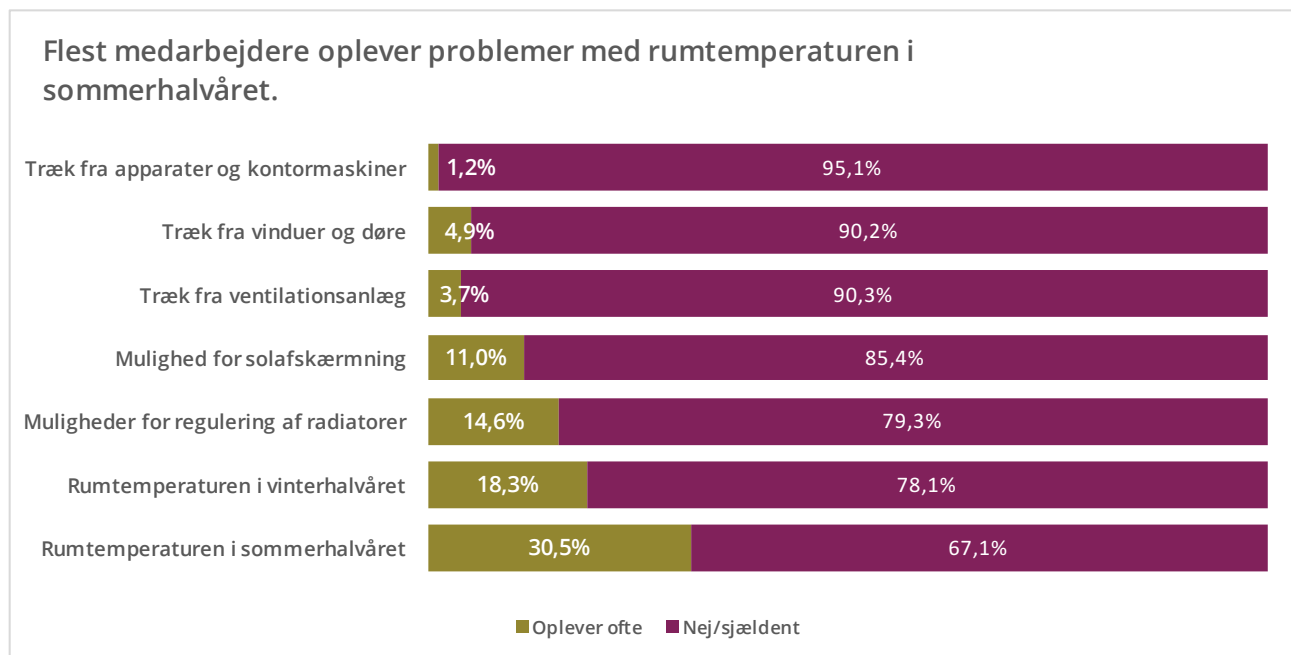
Mangler at computerskærmen kan hæves lidt mere... måske en tyk bog kunne afhjælpe? :)

Jeg har ikke et skrivebord når jeg er på kontoret, så jeg sidder på en skammel ved et konferencebord.

Kontorstolen er gammel og slidt

OPLEVER DU PROBLEMER MED RUMTEMPERATUR OG TRÆK?

Rumtemperaturen specielt i sommerhalvåret udgør et problem. Her oplever 10 dagligt at være generet af varmen, mens 12 på ugentligt basis føler sig generet. Også temperaturen om vinteren udgør et problem, hvilket også giver sig udslag i behovet for at kunne regulere radiatorer.



KOMMENTARER:

Vi har et moderne hus med de særlige 'charmer' der knytter sig til store vinduespartier såsom overophedning af rummet og dårligt match mellem solskin og computerskærm, og med vindue ud mod en befærdet vej larmer det tit for meget at åbne vinduet for at få udluftning. Problemerne er især svære i undervisningssituationen hvor de studerende 'slår fra' på grund af varmen med medfølgende koncentrationsbesvær.

Markiserne kører op når det blæser for meget, og så har vi kun de tynde pynte-gardiner vi kan trække for. Så er det altså svært at se noget i skærmen. Ventilationsanlæg -



hvaffornoget? I lokalerne på 2. sal kan jeg høre når det kører - det kan jeg ikke her

Ventilationssystemet virker ikke optimalt. Ingen varme om vinteren og ingen kulde om sommeren. For meget støj fra gaden afholder ofte muligheden for at åbne vinduerne. Radiatorer kan ikke manuelt reguleres og én lille regulering kan give en for voldsom effekt.

For varmt om sommeren, for koldt om vinteren

Det er alt for varmt om sommeren og når man åbner vinduerne er man udsat for støj og os fra trafikken. Det er også en udfordring ift. de forskellige behov kollegaerne har ift. indeklimaet. Sidste vinter havde vi tit problemer med at få indstillet temperaturen, så det var til at holde ud.

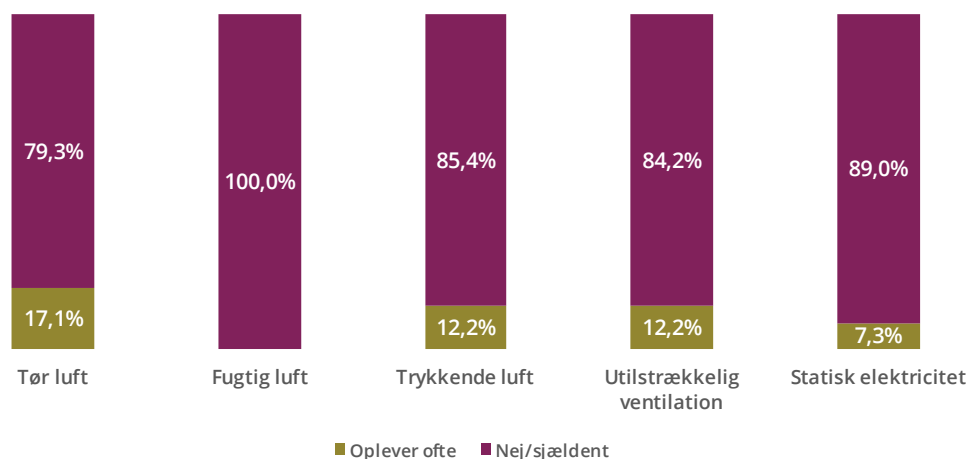
Hver dag kl 10.00 begynder det at trække fra indblæsningen i loftet.

Når der skal reguleres for rumtemperatur skal man ringe til Hans. Så det kan være frysende koldt den ene dag og næste alt for varmt.

OPLEVER DU PROBLEMER MED LUFTKVALITETEN?

Fem oplever daglige problemer med tør luft, mens syv er generet ugentligt. Tre personer har angivet at deres sygefravær skyldes dårligt indeklima

17,1% svarende til 14 personer udtrykker problemer med tør luft.



KOMMENTARER:

Jeg er i tvivl om ventilationen virker på vores kontor - 2.25. Det føles som at luften står stille, og vi kan kun åbne et vindue, som ikke får luften i cirkulation.



Samme som foregående - står man som jeg med 45+ studerende i et rum bliver luften meget trykket, og hvis vi åbner i de store lokaler ud til vejen kan man ikke høre hvad hinanden siger.

Der er temmelig iltfattigt - især på det kontor jeg snart skal flytte ind i (og vi skal være fire personer)

Der er i sommerhalvåret et virkelig dårligt indeklima på kontorene

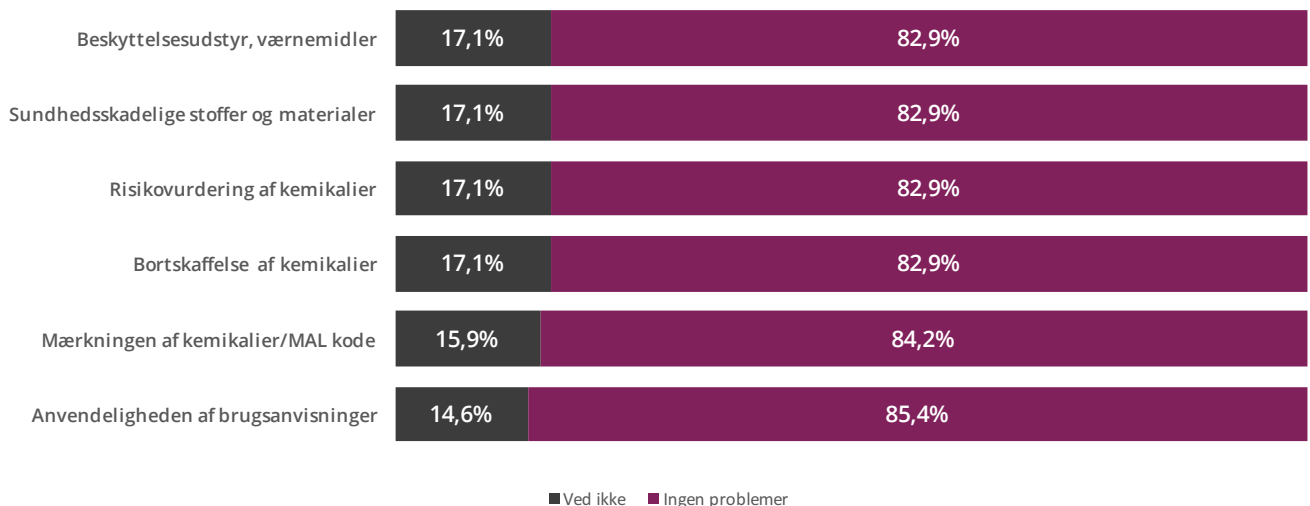
Vi har tit snakket om, at der er en trykkende luft, som vi får hovedpine af. Om sommeren er det ikke til at holde ud, når ikke både vinduer og døre er åbne, hvilket fører til udfordringer med støj og os.

I vinterhalvåret oplever jeg dagligt problemer med statisk elektricitet. Det er så slemt at jeg giver folk stød når jeg skal give dem hånden. Jeg oplever ikke dette problem andre steder end på skolen.

OPLEVER DU PROBLEMER MED KEMIKALIEHÅNDTERING?

Ingen medarbejdere oplever problemer med håndteringen af kemikalier. Det skal bemærkes at mellem 14-17% ikke har kunne svare på spørgsmålet. Muligvis fordi de slet ikke håndterer kemikalier.

Ingen oplever problemer med kemikalier.

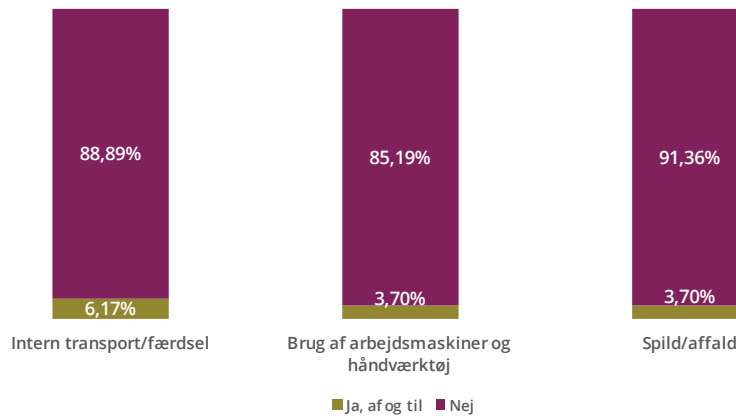




Oplever du særlig risiko for uheld?

Ingen ansatte oplever daglig, ugentlig eller månedlig risiko for uheld. Mellem tre og fem medarbejdere oplever af og til en særlig risiko i forbindelse med arbejdsopgaver.

Størst risiko for uheld oplever medarbejderne under transport og færdsel.



KOMMENTARER:

Jeg synes at affald i elevatoren nogle gange kan give en risiko for uheld, når der er glas, lys stof rør etc. placeret lige der hvor man kommer ind.

Nogle gange forstår studerende ikke at der ikke må stå ting foran brandveje og udgange .. kan være risiko

Der bliver somme tider stillet ting i gangarealerne

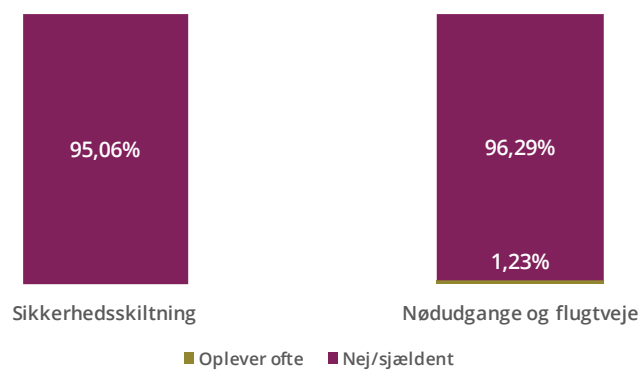
Kontakt bag bagdør svinger ofte



OPLEVER DU PROBLEMER MED SIKKERHEDSSKILTNING?

Blot én medarbejder oplever problemer med skiltning og problemet relaterer sig til studerende som stiller cykler foran nødudgange og brandveje.

Blot en medarbejder oplever problemer med nødudgange og flugtveje.



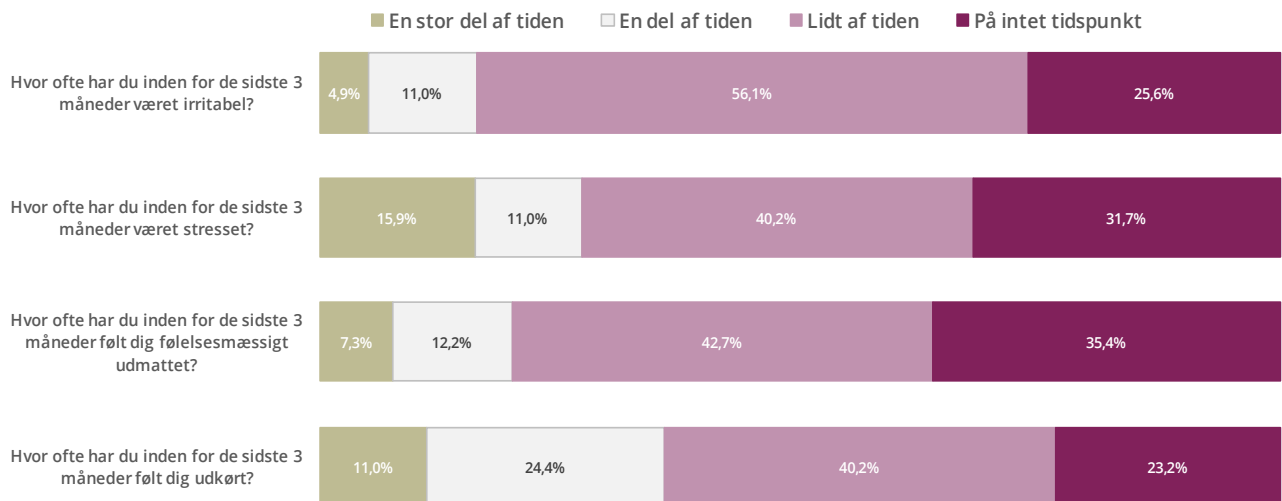


DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

VURDÉR DIT VELBEFINDENDE

I alt 37 medarbejdere føler sig på en eller flere forskellige måder ude af balance en del af tiden eller en stor del af tiden, svarende til cirka 46%. Fra Trivselsmålingen svarer medarbejderne, at de ikke føler de har tid nok til at løse deres arbejdsopgaver. Man bør derfor fra ledelsens side være opmærksom på, hvorvidt presset på medarbejderne er for højt.

Flere medarbejdere har oplevet følelsesmæssigt ubalance indenfor de sidste 3 måneder.

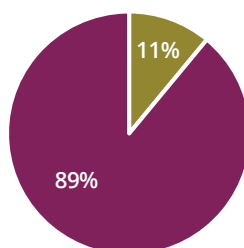




HAR DU HAFT SYGEFRAVÆR SOM SKYLDES ARBEJDSFORHOLD?

Seks medarbejdere har angivet opgavebelastning som årsag til sygefravær, mens tre har angivet indeklime og to ansatte melder sig syg som følge af problemer med kolleger eller leder.

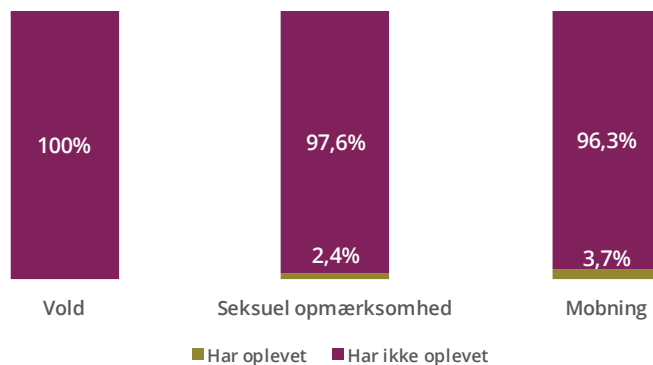
11% svarende til 9 medarbejdere har haft sygefravær pga arbejdsforhold.



VOLD, MOBNING OG SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

To medarbejdere har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. I det ene tilfælde fra en kollega, i det andet tilfælde fra en ekstern relation. I tilfældet med kollegaen er der endnu ikke taget hånd om sagen.

Henholdsvis 2,4% og 3,7% af medarbejderne har oplevet seksuel opmærksomhed og mobning



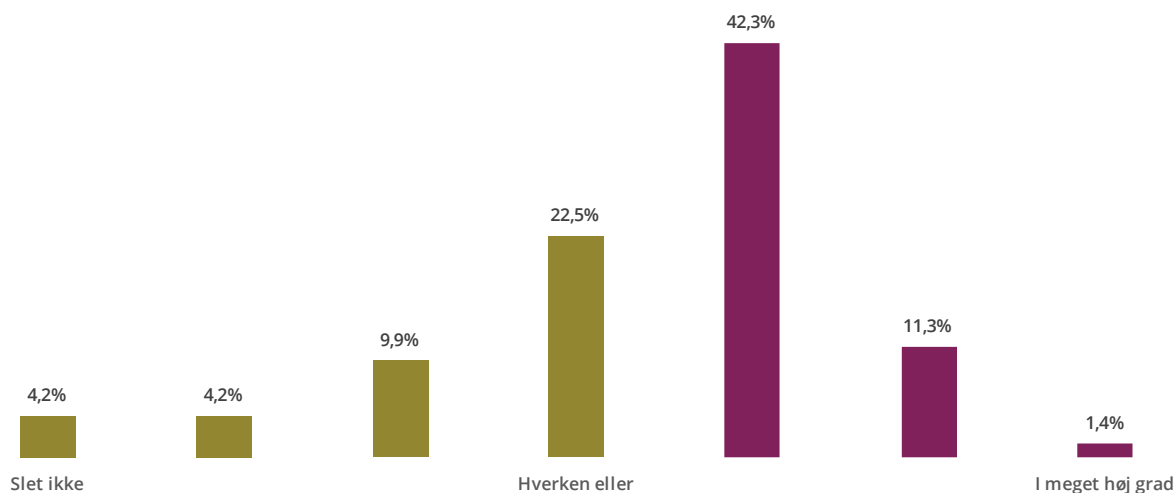
Tre medarbejdere oplever at være blevet mobbet indenfor de sidste 12 måneder og alle føler de, at de er blevet mobbet af en leder og/eller kolleger. I et enkelt tilfælde er der endnu ikke taget hånd om sagen. Der er tale om fem forskellige personer.



MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE

86,6% af medarbejderne har haft en medarbejderudviklingssamtale indenfor det seneste år. Af disse føler 55 %, at medarbejderudviklingssamtalen har bidraget positivt til deres udvikling.

55 % af de medarbejdere som har afholdt en MUS, føler samtalen bidrager til deres udvikling.



inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

(+45) 86 14 90 80
info@ineva.dk
ineva.dk

Ineva
Frederiksgade 34, 1.
DK-8000 Aarhus C